



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**FAKTOR-FAKTOR BERKAITAN DENGAN KOMITMEN
KEORGANISASIAN DI KALANGAN PERKHIDMATAN
PENGURUSAN DAN PROFESIONAL DEWAN
BANDARAYA KUALA LUMPUR**

NOOR AZMI BIN NORDIN

FPP L 1994 16

**FAKTOR-FAKTOR BERKAITAN DENGAN KOMITMEN KEORGANISASIAN
DI KALANGAN PERKHIDMATAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL
DEWAN BANDARAYA KUALA LUMPUR**

NOOR AZMI BIN NORDIN

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PERTANIAN MALAYSIA**

1994



**FAKTOR-FAKTOR BERKAITAN DENGAN KOMITMEN KEORGANISASIAN
DI KALANGAN PERKHIDMATAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL
DEWAN BANDARAYA KUALA LUMPUR**

Oleh

NOOR AZMI BIN NORDIN

**Projek Penyelidikan ini di Sediakan Sebagai Memenuhi
Sebahagian Syarat Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia)
di Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan
Universiti Pertanian Malaysia**

JULAI 1994



Pesanan Al - Rasul S.A.W, kepada umatnya termasuk pengurus dan pekerja muslim:

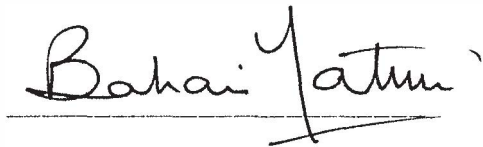
'Seorang Muslim itu adalah ibarat lebah. Apabila ia makan barang yang baik. Dan apabila mengeluarkan sesuatu daripada badannya, yang dikeluarkan itu pun barang yang baik, berupa madu yang manis dan segar, malah dapat menjadi ubat bagi manusia. Dan apabila ia hinggap, sekalipun di sebuah ranting yang lapuk dan rapuh maka tempat ia hinggap itu sedikit pun tidak rosak lantaran Nya.'

'Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang soleh bahawa Dia sungguh-sungguh menjadikan mereka berkuasa di bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang yang sebelum mereka berkuasa, dan sesungguhnya Dia meneguhkan bagi mereka agama yang telah di redhaiNya untuk mereka, dan Dia benar-benar menukar keadaan mereka, sesudah mereka berada di dalam ketakutan menjadi aman sentosa'.

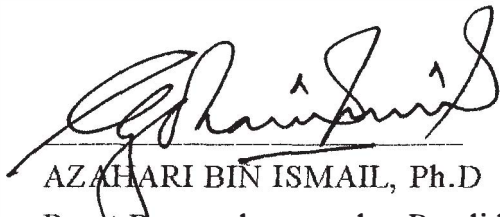
(An - Nuur: 55)

Kertas Projek bertajuk "Faktor-faktor Berkaitan Dengan Komitmen Keorganisasian di Kalangan Perkhidmatan Pengurusan dan Profesional Dewan Bandaraya Kuala Lumpur", yang disediakan oleh En. Noor Azmi Bin Nordin bagi memenuhi sebahagian daripada syarat-syarat mendapatkan Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia) di Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan, Universiti Pertanian Malaysia.

Disahkan oleh:



BAHARI BIN YATIM, Ed. D
Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan
Univeriti Pertanian Malaysia
(Penyelia)



AZAHARI BIN ISMAIL, Ph.D
Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan
Univeriti Pertanian Malaysia
(Pemeriksa)

Tarikh : 10-10-1994

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah dan Maha Pengasih

Bersyukur saya ke hadrat Allah S.W.T, kerana dengan limpah perkenanNya dapatlah saya menyempurnakan projek ini dengan jayanya. Sepanjang usaha untuk menyiapkan projek ini , saya sentiasa menerima bantuan, bimbingan, sokongan, galakan dan kerjasama dari semua pihak yang terlibat. Tanpa mereka, mungkin projek ini tidak dapat disempurnakan. Oleh itu saya mengambil kesempatan untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada pihak-pihak berkenaan.

(1) Kepada Dr. Bahari Bin Yatim, selaku penyelia yang sentiasa dapat meluangkan masa, berbincang, memberi bimbingan , nasihat yang tidak ternilai dalam menyiapkan kajian ini. Begitu juga terima kasih kepada Dr. Hj. Turiman Suandi, Puan Saodah Wok dan pensyarah PPPL lain yang sudi memberi kerjasama serta nasihat, pandangan , tunjuk ajar dalam menyiapkan laporan kajian.

(2) Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Prof.Madya Dato' Dr. Mohd Nasir Ismail Pengarah PPPL, Prof.Madya Dr. Abu Daud Silong, Tim.Pengarah PPPL, Para pensyarah bagi program HRD dan kakitangan PPPL yang sentiasa bermurah hati menghulurkan segala bentuk kemudahan serta bantuan kepada saya sepanjang tempoh pengajian ini.

(3) Penghargaan ini juga ditujukan kepada Datuk Bandar DBKL kerana memberi kesempatan untuk mengikuti program Ijazah Lanjutan ini. Kepada TKP I, En. Lau Lee Ching, Pengarah personel dan En. Mustafa Mohd Nor serta anak buahnya, ribuan terima kasih kerana sudi memberi kerjasama dan sokongan moral.

(4) Semua rakan-rakan sekursus terutama Omar, Lee, Mazlan dan Yusof, diatas pandangan, kritikan serta komen yang bernas. Tidak ketinggalan terima kasih kepada En. Ahmad Abu, En. Rosli, En Kadir dan En. Hassan dari BTP, Kementerian Pendidikan Malaysia.

(5) Kepada Ibu yang tersayang Che Minah dan adik-adik saya yang selalu mendoakan dan memberi perangsang sepanjang pengajian ini.

(6) Buat isteri yang dikasihi Zuraidah , anak-anak saya Aizat , Ayu dan yang bakal lahir. Mereka merupakan ketenangan, sumber inspirasi dan pendorong dalam menyiapkan kajian ini.

(7) Kepada Allahyarham Bapa saya Nordin yang selalu memberi panduan , semangat kepada saya disepanjang hidupnya. Semoga rohnya di cucuri Rahmat oleh Allah S.W.T. Amin..

"Sesungguhnya Allah menyeru (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan , memberi kepada kamu, kaum kerabat, dan Allah melarang daripada perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran, kepada Mu agar kamu dapat mengambil pengajaran"

(Surah An Nahl: 90)

KANDUNGAN

Muka Surat

PENGHARGAAN	iv
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xv

BAB

I PENDAHULUAN

Pengenalan	1
Latarbelakang Masalah	4
Kenyataan Masalah	7
Objektif Kajian	8
Kepentingan Kajian	9
Batasan Kajian	10
Definisi Istillah	10

II ASAS PERKONSEPAN DAN TEORI

Sorotan Konsep Motivasi dan Motivasi Kerja	12
Pengenalan	12
Konsep Motivasi	13
Konsep Motivasi Kerja	14
Konsep Keperluan	16
Konsep Kerja	17
Fungsi Organisasi	18

	Muka Surat
Teori-teori Motivasi Kerja	21
Teori Kandungan	21
Implikasi	23
Teori Proses Motivasi	24
Teori Jangkaan Vroom	24
Model Porter dan Lawler	27
Implikasi	29
Pendekatan Sistem Motivasi	30
Kaitan Motivasi Kerja dan Komitmen	32
Keorganisasian	
Konsep Komitmen Keorganisasian	34
Pendekatan Kajian Komitmen Keorganisasian	35
Komitmen Pelakuan	36
Komitmen Sikap	37
Isu Kesediaan dan Kesanggupan	38
Faktor-faktor Berkaitan Dengan Komitmen	39
Model Komitmen	40
Faktor Demografi	42
Faktor Nilai Kerja	42
Faktor Ciri-ciri Tugas	44
Faktor Iklim Organisasi	45
Kerangka Konseptual Kajian	47
Hipotesis Kajian	50
 III METODOLOGI KAJIAN	
Organisasi Kajian	51
Populasi Kajian	51
Pemilihan Sampel	52
Peralatan Kajian	53
Analisis Kebolehpercayaan	56
Pengumpulan Data	58
Analisis Data	59

IV HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Maklumat Latarbelakang Responden	60
Tahap Komitmen Keorganisasian Responden	67
Perbezaan Tahap Komitmen Mengikut	
Kumpulan Perkhidmatan	69
Analisis Korelasi Mengukur Perkaitan	71
Angkubah Bebas dengan Tahap Komitmen	71
Faktor Demografi Terpilih	71
Nilai Kerja	73
Ciri-ciri Tugas	75
Iklim Organisasi	77
Sumbangan Angkubah Bebas dan Tahap Komitmen	80
Perbincangan	84

V RINGKASAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

Masalah Kajian	88
Tujuan Kajian	89
Metodologi Kajian	90
Rumusan Hasil Kajian	91
Implikasi Kajian	93
Cadangan Bagi Kajian Akan	96
Datang	

RUJUKAN	98
---------	----

LAMPIRAN	107
----------	-----

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1. Bilangan kakitangan perlepasan/meletakkan jawatan bagi tahun 1989-1993	6
2. Jumlah responden mengikut teknik persempelan bernisbah	53
3. Analisis kebolehppercayaan Cronbach's Alpha	57
4. Taburan umur responden mengikut jantina	61
5. Taburan jantina responden mengikut kumpulan perkhidmatan	62
6. Taburan pendapatan responden sebulan mengikut umur	63
7. Taburan kelulusan akademik mengikut kumpulan perkhidmatan	64

	Muka Surat
8. Taburan tempoh perkhidmatan responden	65
9. Ringkasan kekerapan dan ciri-ciri demografi responden	66
10. Skor tahap komitmen keorganisasian	67
11. Analisis varian sehala menunjukkan perbezaan tahap komitmen keorganisasian dan kumpulan perkhidmatan	69
12. Analisis korelasi koefisien tahap komitmen keorganisasian dan faktor demografi terpilih	71
13. Analisis korelasi perkaitan tahap komitmen dan faktor nilai kerja	73
14. Analisis korelasi koefisien antara tahap komitmen dan faktor ciri-ciri tugas	75
15. Analisis korelasi hubungan antara tahap komitmen dan faktor iklim organisasi	77

16.	Ringkasan perkaitan angkubah bebas dengan tahap komitmen keorganisasian	79
17.	Analisis regresi pelbagai (multiple) menunjukkan sumbangan angkubah bebas terhadap tahap komitmen keorganisasian	81
18.	Analisis regresi berganda (stepwise) menggunakan tahap komitmen keorganisasian sebagai angkubah bersandar	82

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
1. Model Porter dan Lawler	27
2. Model Sebab dan Akibat Komitmen Keorganisasian	41
3. Kerangka Konseptual Kajian	49

**Abstrak projek penyelidikan yang dikemukakan kepada senat
Universiti Pertanian Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan
untuk mendapatkan
Ijazah Sarjana Sains**

**FAKTOR-FAKTOR BERKAITAN DENGAN KOMITMEN KEORGANISASIAN
DIKALANGAN KUMPULAN PERKHIDMATAN PENGURUSAN DAN
PROFESIONAL
DEWAN BANDARAYA KUALA LUMPUR**

Oleh

NOOR AZMI BIN NORDIN

1994

Penyelia: Dr. Hj Bahari Bin Yatim

**Fakulti: Pusat Pengembangan dan Pendidikan
Lanjutan.**

Kearah mencapai kecemerlangan dan keberkesanan dalam organisasi, sumber tenaga manusia perlulah berkualiti tinggi dan mempunyai nilai-nilai integriti, komitmen dan kegigihan. Tumpuan kajian tentang komitmen lebih banyak tertumpu di negara-negara maju, masih kurang kajian sedemikian dilakukan dinegara ini. Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor berkaitan dengan komitmen keorganisasian di kalangan kumpulan pengurusan dan profesional DBKL. Secara khususnya kajian dijalankan untuk : (1) menentukan tahap komitmen pegawai kumpulan 'A' DBKL (2) mengukur perbezaan tahap komitmen antara kumpulan ikhtisas dan pentadbiran/pengurusan (3) mengenalpasti perkaitan antara faktor-faktor berkaitan dengan tahap komitmen keorganisasian dan (4) mengenalpasti faktor-faktor penyumbang terhadap tahap komitmen keorganisasian.

Responden terdiri daripada 66 orang pegawai kumpulan 'A' dari berbagai jawatan di DBKL, dipilih secara rawak. Satu set soal selidik digunakan untuk mengukur faktor-faktor nilai kerja, ciri-ciri tugas, iklim organisasi dan komitmen keorganisasian. Data telah dikumpul dan diproses dengan menggunakan Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS/PC). Analisis ANOVA sehalu, korelasi dan regresi telah digunakan untuk menganalisis data.

Penemuan kajian menunjukkan keseluruhan pegawai dalam perkhidmatan pengurusan dan profesional DBKL, berada ditahap komitmen keorganisasian sederhana. Analisis korelasi menunjukkan lapan dari lima belas angkubah bebas terpilih, mempamirkan perkaitan yang signifikan dengan tahap komitmen responden iaitu budaya organisasi, hubungan rakan sekerja, penglibatan dalam membuat keputusan, amalan ganjaran dan pengiktirafan, faktor intrinsik dan ekstrinsik, kepelbagaian tugas dan maklumbalas. Analisis regresi berganda (stepwise) menunjukkan aspek budaya organisasi, maklumbalas dan identiti tugas merupakan peramal terhadap tahap komitmen keorganisasian ($R^2 = .721$, $p > .05$).

**Abstract of project paper submitted to the senate
of University Pertanian Malaysia in partial fulfilment
of the requirement for the degree of
Master of Science**

**Factor Associated With Organizational Commitment
Among Managers And Profesional
In Dewan Bandaraya Kuala Lumpur**

By

NOOR AZMI BIN NORDIN

Supervisor: Dr. Hj. Bahari Bin Yatim

**Faculty: Centre For Extension And Continuing
Education**

In achieving organizational excellence and effectiveness, quality and work values such as integrity, commitment and diligent are prime concerns in human resources. Organizational commitment has been receiving attention by researchers especially in developed countries. However little studies in this area, has been done in this country. The main objective of the study was to examine factors associated with organizational commitment among profesional and management groups in DBKL. Specifically this study attempts to (1) determine the level of commitment among 'A' officers in DBKL ; (2) established significant , level of commitment between proffesional and management/administrator groups (3) identify correlation between selected independent variables (4) determine predictors of organizational commitment.

Sixty-six respondents were randomly selected from accessible managerial employees ('A' category) of DBKL. A self-administered questionnaire was used to measure, job characteristic, demographic factor, organizational climate and work values. The data were collected and processed using SPSS/PC + one-way ANOVA, correlation and multiple regression analysis were utilized to analyze the data.

The study revealed that majority 'A' category employees were moderately committed to their organization. The correlational analysis indicated that only eight out of fifteen variables were significantly related to organizational commitment, the variables were organizational culture, co workers, feedback, task variety, participation in decision making, reward and recognition, intrinsic and extrinsic factors. Regression analysis showed only three variables were important predictors to organizational commitment. Organizational culture was identified as the most important predictor followed by feedback and task identity ($R^2 = .721$, $P > .05$).

BAB 1

PENDAHULUAN

Pengenalan

Dewan Bandaraya Kuala Lumpur adalah sebuah penguasa tempatan yang bertanggungjawab terhadap pentadbiran Ibu Kota Kuala Lumpur, Wilayah Persekutuan. Penganugerahan taraf Bandaraya pada 1 Februari, 1972 oleh Duli Yang Maha Mulia Seri Paduka Banginda Yang di Pertuan Agung adalah di bawah Akta Bandaraya Kuala Lumpur 1972. Dalam hal ini Dewan Bandaraya mempunyai dua objektif utama iaitu objektif Kerajaan Tempatan dan Objektif Nasional.

Objektif Kerajaan Tempatan

1. Mempertingkatkan mutu pentadbiran
2. Menyediakan segala kemudahan dan memperbaiki mutu perkhidmatan
3. Membaiki perancangan di semua sektor bagi mencapai struktur fizikal yang teratur dan rapi
4. Menyediakan dan memperbaiki kemudahan infrastruktur bagi kepentingan penduduk dan negara (sistem lalulintas, sistem perparitan dan sistem pembentungan)
5. Mengekalkan dan meningkatkan mutu alam sekitar dan
6. Memperbaiki dan menaikkan imej Malaysia sebagai pusat kebudayaan, keagamaan, pelancongan dan sukan.

Secara umum Objektif Nasional Dewan Bandaraya ialah membantu menggalakkan pelaksanaan Dasar Ekonomi Baru, Mempergiatkan keindahan Kuala Lumpur sebagai sebuah Ibu Negara, menyediakan kemudahan perumahan yang mencukupi, mempertingkatkan ekonomi bandar, membangunkan kawasan

mundur dan memajukan serta mempertingkatkan peranan Kuala Lumpur sebagai pusat perdagangan, kewangan, aktiviti tempatan serta antarabangsa. Kini penghuni Ibu Kota Kuala Lumpur berjumlah lebih daripada 1.2 juta orang. Kadar ini akan meningkat berdasarkan unjuran urbanisasi bagi penduduk bandar di Semenanjung Malaysia iaitu pada kadar 37.5% pada tahun 1980 dan 44.7% pada tahun 1990 (Kajian semula Rancangan Malaysia Ketiga dan Rancangan Malaysia Kelima).

Salah satu tanggungjawab utama Organisasi Dewan Bandaraya Kuala Lumpur ialah memberi perkhidmatan yang berkualiti kepada warga kota. Datuk Bandar Dato' Kuala Lumpur dalam kata alu-aluan Suara Bandaraya (Ogos,1993), pernah menyarankan agar kakitangan Dewan Bandaraya, perlu lebih prihatin dan sensitif terhadap isu-isu yang berkaitan dengan organisasi. Mereka diharap dapat memberi perkhidmatan yang cemerlang kepada warga kota yang mempunyai kehendak yang berbagai-bagai. Kakitangan juga seharusnya boleh merasai kepuasan dalam memberi perkhidmatan kepada pembayar-pembayar cukai atau warga kota.

Untuk terus maju dan berjaya dalam mentadbir Ibu Negara dimana kehendak dan citarasa penghuni-penghuninya yang berbagai-bagai ini, Dewan Bandaraya terpaksa mempertingkatkan produktiviti ke tahap yang paling maksimum. Bagi setengah-setengah organisasi, produktiviti bermakna unit pengeluaran yang banyak dan bermutu. Bagi setengah organisasi lain produktiviti bererti perkhidmatan yang baik , cekap dan memuaskan, (Selvaraj, 1984).

Ke arah mencapai produktiviti yang maksimum, perkhidmatan yang diberikan terlebih dahulu perlu berkualiti tinggi. Tenaga manusia mestilah mempunyai nilai-nilai cemerlang seperti integriti, kegigihan dan komitmen. Tenaga manusia yang mempunyai nilai-nilai cemerlang seperti tersebut akan dapat

membantu sesebuah organisasi mencapai objektifnya mengikut peraturan-peraturan serta arahan-arahan tertentu, serta memberi 'value for money' kepada pelanggan-pelanggannya (Abdullah,1990). Jika imej integriti dan komitmen dapat dipertingkatkan , pelanggan akan memberi kepercayaan yang tinggi kepada organisasi tersebut.

Pelancaran 'Piagam Pelanggan bagi Perkhidmatan Awam' oleh Y.A.B Perdana Menteri Malaysia pada Jun 1993, adalah salah satu lagi reformasi jentera pentabiran kerajaan dalam melaksanakan fungsi falsafah kualiti dalam sistem pentadbiran disemua sektor termasuk Dewan Bandaraya Kuala Lumpur (Berita Harian, Feb,1994). Penyataan piagam ini bukan semata-mata janji , tetapi bukti komitmen atau jaminan perkhidmatan menerusi standard kualiti perkhidmatan kepada orang ramai. Ini bermakna konsep komitmen sekali lagi menjadi unsur utama bila memberi perkhidmatan yang cemerlang bukan sahaja kepada orang ramai malah dalam usaha mempertingkatkan pencapaian sesebuah oragnisasi itu.

Kajian-kajian lampau, jelas menunjukkan komitmen mempunyai perkaitan dengan nilai-nilai positif seperti kecermelangan kerja , peningkatan produktiviti (Sherman, 1981), keberkesanan dalam organisasi (Steer 1971), membentuk sikap positif dan keterlibatan dalam tugas (Porter, 1976, Turiman ,1991), kepuasan kerja dan kehadiran yang tinggi (Angle & Perry, 1981, Bateman dan Strasser,1984 Porter , 1976). Tidak komited dalam kerja dan organisasi akan memberi kesan negatif kepada pencapaian matlamat serta boleh menjejaskan imej sesebuah organisasi itu. Masalah ponteng dan tidak hadir bekerja , juga akan menjejaskan produktiviti dan kos pengurusan sesebuah organisasi (Baron ,1986).

Latarbelakang Masalah

Kemantapan sesebuah organisasi diukur melalui mutu kepemimpinan organisasi dan keupayaan kakitangan yang produktif. Ini merupakan aset yang berharga kepada organisasi seperti Dewan Bandaraya Kuala Lumpur (Suara DBKL, Ogos 1993). Komitmen, kepemimpinan dan kakitangan yang produktif akan menghasilkan produktiviti dan keberkesanan yang tinggi dalam sesuatu organisasi.

Sebagai sebuah organisasi yang terlibat secara langsung dengan orang ramai, perkhidmatan yang harus diberikan kepada warga kota, perlulah cekap dan penuh komitmen. Tahap keinginan dan keperluan penghuni kota yang mempunyai pelbagai latarbelakang sosio-ekonomi dan tidak terbatas, kadang-kadang mencabar kewibawaan dan integriti sesebuah organisasi seperti Dewan Bandaraya.

Melalui pembacaan dari akhbar-akhbar lepas, beberapa isu yang ditonjolkan turut menjejaskan imej organisasi dan masalah pengurusan dalam Dewan Bandaraya, isu adanya sebilangan kakitangan yang didapati suka menghebahkan masalah dalaman organisasi kepada pihak media massa (The STAR, 8.2.1992). Datuk Bandar Dato' Kuala Lumpur pernah memberi ingatan dan menyeru agar kakitangan serta pegawai-pegawai Dewan Bandaraya perlu bekerja dalam satu pasukan dan tidak menghebahkan masalah dalaman kepada media massa (Suara DBKL, 1993). Walau apapun alasan yang diberi, isu tersebut seolah-olah menampakkan bibit-bibit masalah berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian.

Selaras dengan kesedaran untuk mempertingkatkan komitmen dan tanggungjawab kakitangan terhadap organisasi, berbagai-bagai kursus telah

dijalankan melibatkan semua kakitangan. Kursus Bina Insan adalah satu bentuk kursus latihan ketahanan yang mempunyai inspirasi ke arah membentuk sikap sayangkan kerja, keluarga dan organisasi. Walaupun begitu penyertaan daripada kakitangan masih ditahap minimum dan sambutan yang diberikan tidak begitu memberangsangkan. Ketua Pengarah Dewan Bandaraya, semasa merasmikan Kursus Pembangunan Profesional Islam telah meluahkan rasa kesal kerana terdapat segelintir pegawai-pegawai yang berkhidmat lebih satu dekad, mengambil sikap negatif dan tidak peduli dengan kursus yang dianjurkan oleh jabatan (Suara DBKL, 1993).

Dalam usaha untuk mentadbir Bandaraya Kuala Lumpur dengan bilangan kakitangan pengurusan yang terlibat adalah juga ramai yang kini berjumlah 12,783 orang. Sebagai sebuah organisasi kerajaan tempatan yang mempunyai kaitangan yang ramai, ianya tidak boleh lari dari menghadapi berbagai-bagai masalah pengurusan yang boleh menjejaskan keberkesanan organisasi. Berdasarkan rekod yang diperolehi dari Jabatan Personel DBKL, bilangan kakitangan dikenakan tindakan tatatertib meningkat dari tahun ke setahun. Jika diteliti rekod mengikut jenis kesalahan didapati secara purata hampir 60% (1989-1993) adalah berkaitan dengan jenis kesalahan tidak hadir kerja dan 10% tidak bertanggung jawab. Dari beberapa kajian lampau komitmen keorganisasian mempunyai kaitan dengan sikap dan pelakuan pekerja seperti tidak hadir bertugas (ponteng kerja), tidak bersungguh dalam kerja, banyak melakukan perkara-perkara tidak berkaitan dengan tugas sebenar dan sebagainya.

Melihat kepada kadar pelepasan/meletakkan jawatan kakitangan Dewan Bandaraya Kuala Lumpur seperti ditunjukkan dalam Jadual 1. Tahun 1993 memperlihatkan kadar perletakan jawatan yang agak tinggi berbanding tahun-tahun sebelumnya. Dari jumlah tersebut kakitangan kumpulan A menunjukkan peningkatan angka iaitu 13 orang berbanding tahun-tahun sebelumnya. Sumber

dari Jabatan Personel DBKL, menjelaskan bahawa peningkatan ini adalah berpunca dari sejumlah 6 orang doktor yang meletakkan jawatan serentak selebihnya ialah 2 orang pegawai tadbir, 1 orang akitek, 1 pegawai perancang, 1 jurukur bahan, dan 1 seorang pegawai penilai.

Jadual 1
Bilangan kakitangan melepaskan/meletakkan jawatan
mengikut kumpulan di Dewan Bandaraya Kuala Lumpur

Kumpulan	Tahun				
	1989	1990	1991	1992	1993
A	3	1	5	8	13
B	6	6	8	27	24
C	6	14	21	29	39
D	29	30	28	39	34
IMG	17	10	13	14	22
Jumlah	61	61	75	117	132

Sumber : Jabatan Personal Dewan Bandaraya Kuala Lumpur, 1994.

Jadual di atas juga menunjukkan adanya peningkatan yang besar terutama dalam tahun 1993 dari segi kakitangan yang meletakkan jawatan. Angka ini tidak seharusnya dipandang ringan oleh pihak pengurusan kerana ia akan meningkatkan kos dan masalah pengurusan organisasi.

Penyataan Masalah

Berasaskan kepada rasional seperti yang telah dibincangkan, adalah dirasakan keperluan bagi menjalankan kajian mengenai komitmen keorganisasian di kalangan perkhidmatan pengurusan dan profesional dalam Dewan Bandaraya Kuala Lumpur, memandangkan perkhidmatan ini menjadi tulang belakang dalam tugas-tugas merancang, menyelia dan memastikan setiap polisi yang telah ditetapkan, dipatuhi di samping mencari jawapan kepada persoalan-persoalan seperti berikut:

1. Di tahap manakah komitmen keorganisasian kakitangan kumpulan 'A' di Dewan Bandaraya Kuala Lumpur ?
2. Adakah terdapat perbezaan tahap komitmen antara kumpulan ikhtisas dengan kumpulan pentadbiran/pengurusan ?
3. Apakah terdapat perbezaan dari segi faktor-faktor yang mempengaruhi tahap komitmen bagi kedua-dua perkhidmatan itu dan,
4. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi tahap komitmen kakitangan dalam organisasi tersebut?